



Міністерство освіти і науки України  
**Івано-Франківський національний технічний університет  
нафти і газу (ІФНТУНГ)**  
Україна, 76019 м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська 15  
<http://nung.edu.ua/>, тел./факс (0342) 54-72-66

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою університету  
Протокол № 13/658 від 21.12.2023 р.,  
уведено в дію наказом ректора  
№.364 від 28.12.2023р.

**СТРАТЕГІЯ**  
забезпечення гендерної рівності  
в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і  
газу

м. Івано-Франківськ  
2023 р.

## Преамбула

Забезпечення гендерної рівності в глобальному вимірі - надзвичайно актуальна проблема, насамперед у питаннях рівного доступу до освіти, виборчого права, можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів. В Україні шляхи вирішення вказаної проблеми відображені у постановах уряду, рішеннях Верховної Ради, Указах Президента. Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (далі - Університет) завжди намагався дотримуватися принципів гендерної рівності та рівних можливостей, зокрема у доступі до освітніх послуг і у питаннях управління Університетом.

## I. Загальні положення

### *Основні визначення та терміни*

Тлумачення основних визначень й термінів, які використовуються у Гендерній стратегії, скориговане відповідно до виключно університетського простору вживання:

*гендер* – це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків;

*гендерна рівність* – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності університету;

*гендерна політика* – це цілеспрямована діяльність університету із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури серед усіх учасників освітнього процесу, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності;

*гендерна асиметрія* – диспропорція соціокультурних ролей різних гендерів у різних сферах університетського життя, втілена у асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів від поведінки жінок, чоловіків та інших гендерних груп;

*гендерний паритет* – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя;

*гендерна дискримінація* – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації;

*сексизм* – ідеологія й практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою;

*гендерний підхід* – науково обґрунтована орієнтація на досягнення

гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для носіїв усіх гендерів; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; подолання гендерних стереотипів;

**гендерна складова** – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету;

**гендерна чутливість** – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації;

**гендерні ролі** – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;

**гендерно чутлива мова / мовлення** – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо гендеру елементів та властивостей;

**гендерні стереотипи** – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поведуться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

Стратегія забезпечення гендерної рівності в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу (далі — Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, сфери впровадження, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Метою Стратегії є забезпечення рівних прав, умов та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-яким проявам дискримінації усіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти в Університеті.

#### 1.1. Стратегія:

- розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Конвенції ООН щодо подолання всіх форм дискримінації по відношенню до жінок ([https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№2866 від 08.09.2005 р.) (<https://www.president.gov.ua/documents/2866-iv-3177>), Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>), Декларації про викорінення насильства по відношенню до жінок (Резолюція Генеральної Асамблеї №48/104 від 20.12.1993 р.) ([https://zakononline.com.ua/documents/show/165261\\_\\_165261](https://zakononline.com.ua/documents/show/165261__165261)), Аналітичної довідки ООН щодо гендернозумовленого насильства ([https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Policy%20Paper%20on%20GBV\\_FINAL%20UKR.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Policy%20Paper%20on%20GBV_FINAL%20UKR.pdf)); Декларація Комітету Сторін Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно

жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) з нагоди 10-ї річниці відкриття для підписання Стамбульської конвенції (<https://rm.coe.int/cop-declaration-10th-anniversary-eng-uk1-/1680a26e69>);

- ґрунтується на вітчизняному законодавстві: Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року; Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року; Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року, Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 року «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 - 2032 роки», Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022 - 2024 роки з її реалізації»;

- увідповіднена до локальних нормативно-правових актів, зокрема Статуту та Стратегічного плану розвитку Університету.

#### 1.2. Впровадження Стратегії:

- ґрунтується на принципах дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації;

- спрямована на системне інклюзивне, широке, активне й значуще залучення жінок і чоловіків університетської спільноти до її реалізації, проведення моніторингу та оцінки прогресу її імплементації;

- забезпечується шляхом реалізації проактивної, відкритої, транспарентної, інноваційної, інтерсекційної політики Університету з урахуванням потреб різних груп освітнього середовища;

- визначає політику Університету щодо запобігання й нейтралізації будь-яких обмежень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки ризиків, пошуку оптимальних алгоритмів усунення колізій, що суперечать принципам Стратегії; запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексизму, харасменту, мобінгу, булінгу, іншим формам дискримінації та стигматизації за гендерною ознакою;

- сприяє ухваленню організаційних, управлінських та педагогічних рішень під час практичного застосування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти;

- спрямована на посилення гендерного компонента в навчальній, науковій та науково-дослідній діяльності з метою подолання гендерно зумовлених

стереотипів, підвищення рівня гендерної культури, розроблення інноваційних підходів для виявлення і вирішення гендерно чутливих проблем в освітньому процесі та академічному середовищі;

- спрямована на ревізію та новелізацію локальних нормативно-правових актів, робочих і навчальних програм з урахуванням імперативу щодо забезпечення гендерної рівності;

- зорієнтована на поглиблення компетенції і професійних можливостей фахівчинь/фахівців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти в цілому та в питаннях апробації позитивного зарубіжного досвіду дотримання гендерної рівності;

- спрямована на встановлення стійких робочих зв'язків та забезпечення взаємодії з органами, долученими до формування і реалізації гендерної політики (Міністерством соціальної політики України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики, уповноваженим з гендерної рівності в Міністерстві освіти і науки України, профільними вітчизняними та міжнародними громадськими організаціями тощо);

- затребувана в умовах введення правового режиму воєнного стану з метою ствердження принципу інклюзивності у сфері освіти;

- спрямована на забезпечення справедливого й раціонального поєднання професійних та сімейних обов'язків жінок і чоловіків, підтримку інституту сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

- зорієнтована на формування культури гендерної рівності, активізацію інформаційно-просвітницької діяльності серед університетської спільноти та активне просування гендерно коректних наративів у вітчизняному освітньому просторі.

## **II. Цільові групи і сфери впровадження**

2.1. Стратегія зорієнтована на такі цільові групи:

- здобувачки і здобувачі освіти - студентки/студенти, курсантки/курсанти, аспірантки/аспіранти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою її здобуття;

- адміністративних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників Університету, які, відповідно до посадових інструкцій, долучені до забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, вжиття антидискримінаційних заходів, формування гендерно коректного світогляду здобувачок/здобувачів освіти;

- батьків та законних представників здобувачок/здобувачів освіти.

2.2. Стратегія впроваджується у всіх структурних підрозділах Університету та сферах діяльності університетської спільноти.

### **III. Стратегічні цілі щодо забезпечення гендерної рівності в ІФНТУНГ**

3.1. Комплексне впровадження гендерної рівності в Університеті, пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності здійснюється у контексті імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини.

3.2. Посилення координаційної ролі Університету як одного із флагманів вітчизняної системи вищої освіти у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання гендерно зумовленому насильству, стигматизації та дискримінації.

3.3. Забезпечення належних можливостей професійній університетській спільноті, фахівчиням/фахівцям щодо використання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3.4. Удосконалення освітнього процесу та просвітницької складової для утвердження ідей гендерної рівності, поваги до людської гідності та інших основоположних прав і свобод.

3.5. Впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

### **IV. Реалізація стратегічних цілей**

Реалізація стратегічних цілей передбачає:

- організацію просвітницької діяльності, інформаційної підтримки здобувачок/здобувачів, працівниць/працівників Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей;
- оновлення навчальних програм на основі забезпечення принципу гендерної рівності в освітньому процесі;
- формування кадрового потенціалу, здатного впроваджувати та реалізовувати принцип забезпечення рівних прав і можливостей;
- підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівниць/працівників за всіма спеціальностями щодо забезпечення рівних прав та можливостей;
- організацію коротко- та довгострокового навчання і стажування здобувачок/здобувачів, докторанток/докторантів за науковими програмами із забезпечення рівних прав та можливостей;
- проведення соціологічних опитувань працівниць/працівників та здобувачок/здобувачів Університету щодо забезпечення гендерної рівності;
- організацію та проведення наукових заходів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, забезпечення участі колективу Університету в реалізації державних і муніципальних програм щодо

забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації;

- створення Постійної комісії із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ІФНТУНГ;
- проведення гендерного аудиту на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків університетської спільноти та антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;
- проведення гендерного аудиту локальних нормативно-правових актів Університету, внесення відповідних доповнень чи змін;
- формування річного плану заходів з реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності в ІФНТУНГ.

## **V. Порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації Стратегії та звітування**

5.1. Результати реалізації Стратегії обговорюються на засіданнях вчених рад факультетів/навчально-наукових інститутів, Постійної комісії із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ІФНТУНГ, Вченої ради Університету. Передбачається щорічне проведення антидискримінаційної експертизи, гендерного аудиту, встановлення проміжних індикаторів успішності реалізації Стратегії. За результатами проведення засідань Постійна комісія із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складає річний звіт про виконання Стратегії.

5.2. Під час проведення оцінювання результатів реалізації Стратегії враховується статистична інформація, результати соціологічних, наукових досліджень, опитування членів університетської спільноти, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті.

## **VI. Обсяг фінансових, матеріально-технічних ресурсів**

6.1. Фінансування заходів з реалізації Стратегії здійснюється за рахунок і в межах коштів Університету на відповідний рік із урахуванням погодження планово- фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, зокрема громадських та міжнародних організацій, проектів, міжнародної технічної допомоги тощо.